提升地方师范院校卓越型全科师范生培养质量的策略

任亚男

东北石油大学 教育科学学院 黑龙江 大庆 163318

【摘　要】：我国地方师范院校卓越型全科师范生培养在一定范围内存在培养定位不准确、招生制度不完善、课程有待整合、实践训练不足、考评制度不健全、师资力量薄弱等问题，严重影响人才培养的质量。地方师范院校应针对社会需求，通过明确培养定位、优化招生制度、整合课程内容、加强实践养成、完善考评制度、组建导师团队、实施激励方案等系列举措，全面提高全科师范生的培养质量。

【关键词】：卓越教师；全科师范生；卓越型全科师范生；人才培养质量

2015 年国务院办公厅印发的《乡村教师支持计划(2015－2020 年)》、2018 年教育部等五部门印发的《教师教育振兴行动计划(2018－2022 年)》，都把“全科教师”作为我国农村(乡村)教师培养的改革方向[1]。全科师范生的培养取得了一定成就，然而随着部分全科师范生走向工作岗位，全科型教师的培养质量问题日益凸显出来。在全面深化教师队伍建设改革的重要时期，厘清全科师范生培养目前存在的主要问题，并针对现存问题提出相应的解决策略，具有重要的现实意义。

一、明确卓越型全科师范生的培养定位

我国全科教师肩负着服务乡村和追求卓越的两大任务。因此需要培养的全科师范生应该是“一专多能”的通识型教师。这里的“一专”是指学有专长，师范生须在语文、数学、英语、思想品德、科学、教育技术学、音乐、美术和体育 9 个专业方向中选择一个专业方向作为主方向，具备该专业方向的核心能力[2]；“多能”是要求师范生掌握广博的文理知识，具备良好的教学技能和艺术修养，能够胜任 2～3 门小学课程教学，成为具有现代教育观念，能从事小学教育科研，且适应地方教育发展的应用型、创新性人才。这样的培养定位不是“中师教育”的复归，也不等同于国际“卓越教师”的定位，更区别于“语数外通吃，音体美全扛”的“万金油”。

二、优化招生制度，提高人才选拔质量

（一）增加师范生入校二次考核

首先，以“因材施教、分流培养、滚动进出”为原则，建立“能进能出”的卓越班学生流动机制，遴选出具有教师天赋的优秀师范生进入“卓越班”学习[3]。其次，学院成立由小学、教研机构、高校学科专家、教育行政部门优秀工作者组成的考核小组定期对学生实行考核，考核内容包括必修课成绩及综合素质面试。考核总成绩在后 1/3 的学生调整出卓越班，但可进行下一轮的选拔。根据考核成绩对调整出卓越班的学生进行及时补充。

（二）综合评价师范生录取标准

在对专业知识进行考察上，需要立足于师范专业的基本特点，这样才能对学生的专业素养进行更好的把握，而且能够对学生的基本情况进行更加专业的评价；在具体考察上，需要综合学习技巧、应用能力等方面的内容；在对外语进行测试上，要注重听说读用等的评判，致力于提升学生的实际应用水平；在计算机操作上，注重对实际应用能力的考核；除此之外，对于学生还需要从人际关系、身体素质等方面进行把握。对于学校而言，应当通过评价标准的细化完善，进一步明确自身人才培养的目标及思路，这对于加快新时期教育教学工作具有重要意义。

三、以课程整合为前提，构建跨学科培养模式

（一）统整课程内容，凸显专业特色

全科教师要求教师具有广博的通识素养，统整的学科观念，多学科的教学能力和综合的教育实践能力。如何在规定的学制内实现师范生自身的突破，获得大量的知识与能力？统整课程就是最好的途径。首先，把教师教育课程视为一个整体，将其打通，形成模块化的知识体系进行主题教学，以此来培养学生对于同一学科内部课程的整合和迁移能力。其次，将学科专业课程与教师教育课程这两套独立的系统进行整合。比如把学科课程与教学法的课程整合在一起，这样学生学习专业知识的同时也能学习教法，更能直观的理解课程中的主要概念[4]。最后，全科师范生主要服务乡村小学教育，学生只有在充分了解农村特色文化的基础上才能在逐渐的身份认同中接受城乡差异和区域差异，产生维系关系的乡土情结。因此，应立足区域，结合当地地方性知识开发校本课程，发挥乡土课程在全科教师培养过程中的特殊作用。

（二）打破学科壁垒，实行联合培养

要实现全科教师培养的综合性，就要打破传统的学科界限。首先，地方师范院校可联合其他高校以及当地研究机构，以“全科师范生”为研究主题组建人文社会学科领域“卓越集群”，在具体实践中采用“研究领域”的运作方式。集群之下可根据实际

情况分为不同的研究方向。集群内的研究人员由不同学科领域专家组成，鼓励“卓越班”的师范生参与集群进行学习。其次，打破师范院校内部各个院系彼此孤立的局面。在课程安排过程中，通识课程及教师教育课程可由学院内部统一进行，专业基础课程实行学院间的交叉培养，选择不同主修模块的学生可以相应进入到文学院、数学院或外国语学院进行专业知识的学习，实现高校内部流动性交叉培养[4]9。最后，强化高校与小学纵向合作培养，全科教师的实习与普通的小学教师相比更复杂，所以要有经验相对丰富的一线教师线上和线下进行及时指导。

四、强化师范生养成教育，营造绿色生态育人氛围

（一）聚焦教师品格塑造，实现师范生师德养成

首先，地方师范院校应结合绿色生态发展理念，坚持以人为本，健全教育体系，形成完整的教育培养制度。以师范生—导师团队—管理者为主线，开展师德养成教育培养方案，确保道德效应的渗透性和师德建设的不间断性。一方面将师德养成教育作为师范生培养和教师培训课程的必修内容，增设师德养成类选修课程。另一方面，注重教师与管理者的师德教育，突出教师道德行为规范学习的紧迫性。其次，融入绿色生态的课程资源，将师德养成教育贯穿第一课堂全过程。以学生的需求和卓越全科师范生的培养目标为核心，研制包涵师德养成教育的课程体系。重视第二课堂的辅助作用，以文化濡染和环境熏陶优化育人路径。

（二）实行混合式教育实习，促进师范生实践养成

教育实习是培养师范生实践能力不可或缺的环节。地方师范院校可借助互联网的力量，融合互联网和工作坊的优势，建立绿色生态的“实习工作坊”平台。首先，以大学学科教育教师为坊主，并通过其他渠道聘请一些具有实际操作经验的高素质人才，这样才能从理论与实践层面推动形成一支高素质的教师人才队伍，从而对教学工作进行更好的支撑与引导。其次，在教学内容的设置上，需要坚持从宏观层面与微观层面进行把握，注重突出实习在其中的角色扮演，从而更好的帮助师范生在实习当中发现自身存在的问题，进而针对性的进行改进提升，同时还需要加快相关高技术平台的建设，致力于教学当中各种疑难问题的解决，进一步坚定师生深化教学的基本理念。最后，在培养过程中根据学生日常学习情况，利用工作坊为师范生建立教学素质和能力的发展档案，使养成教育立体可观，以备用人单位参考和自身考核评价。

五、加强师资队伍建设，提升师资水平

（一）组建导师团队，制定激励方案

教师的精神状态和工作态度将决定学校组织的兴衰成败，关系着人才培养质量的高低。因此针对全科师范生的培养地方师范院校可组建一支以教师教育为主要工作职责的合作型导师团队，进行联合培养。导师团队包括大学学术型教授、教学型教授、中小学名师、心理辅导专家、大学辅导员、高年级优秀学生。这支团队负责选拔师范生，计划课程内容,促进课程发展、督促日常学习,维护教学秩序,协助工作坊正常运行、不断地评估和改进培训项目,并帮助毕业生顾利进入教师行业。为提升导师团队的工作热情，学校可适当制定一些激励方案，通过其他的不同方式深化和落实好激励工作。例如，可以组织各种形式的文体娱乐活动，让新老教师可以更好的进行沟通交流，可以单纯围绕着年轻教师制定相关的节目，注重突出年轻教师在教学当中的成果展示，以灵活的方式体现出来，也可以为年龄已经比较大的教师制定相关的项目内容，注重体现其一生的奉献付出，这样可以让年龄大的教师更好的感受到自身价值与意义所在，从而更加的执着于教学事业，这对于年轻教师的教师引导作用也是相当突出的。大量的研究发现，不论是何种类型的表扬或者肯定，都需要出于真实的态度，不能在落实上出现弄虚作假，而且相关的评价肯定也需要具体到位，这样才能避免影响评价的公正性。

（二）重视诊断调研，淡化考核评价

针对导师团队，学校应当在不同层面营造一个良好的激励氛围，减少实际控制的影响。不论是围绕着何种类型的组织，都应当突出评价的价值来，实践证明，现代社会当中，评价是一种高质量的专业化评判工作，需要从严从细进行抓起，一旦出现某些方面的不科学，评价的结果就会大打折扣，甚至会引起很多矛盾、起到相反的作用，还不如不评，且淡化评价本身就是对老师的无形激励。首先，需要将传统的“评价”转变为“诊断”。在实际教学过程中，通过有效的诊断，可以帮助教师更好的发现教学当中的问题，打破了以往评价对教师所带来的压力，从而能够引导教师以更加积极的姿态参与到其中去，这对于教学服务质量的快速提升与针对性改进都有很大帮助。其次，需要科学的落实检查与评价工作。通过检查，可以发现教师在教学准备等方面的问题不足，进而让他们能够在相关指导下实现很好的提升，但是如果强行将检查与评价结合起来，这样情况容易导致教师在相关工作开展上千篇一律，难以体现出教师的特色来，尤其是对于年轻教师而言，他们会有意识的向年龄大的教师进行看齐，容易滋生各种弄虚作假等现象，对于高素质年轻教师人才队伍建设不利。

六、完善考核评价制度，严把人才质量关

（一）评价内容多样化

为培养“一专多能”的通识型教师，在评价内容方面，避免只注重考试成绩和论文答辩，要从师范生的师德表现、课程成绩、教育智能、实践能力等方面对师范生在学期间的表现进行综合评价，具体实施细则须由各地方师范院校结合自身实际情况制定并实施。评价指标的权重也由学校依据自身实际情况合理分配。

（二）评价主体多元化

从以往的考核来看，主要是导师对学生进行较为单一的评判，但是在现代教学环境下，为了提升考核的价值与质量，则需要从多元化的层面进行切入[5]。围绕着全科师范生成长进步及学习实际需要，需要学校综合学生自我评价等众多的内容。导师对于师范生的评判影响最大，因此所占权重应该最大。学生自评和互评，有助于正确看待自身和他人的优缺点，形成绿色生态的学习氛围。家长作为评价主体之一参与师范生的评价，可增进家长对师范专业以及子女的了解，获取家长认同和支持，形成家校的教育合力[5]118。通过教师、学生与家长相结合的综合评价有助于融洽导师、学生以及家长的关系，形成良性互动，达到教育目的。

（三）评价方式多样化

为了对实际进行更好的考评，则需要将主观与客观实现最为紧密的结合，注重从理论层面对实践进行把握，将线上和线下进行不同形式的互动，这样才能对学生实现全方位的把握，详细了解学生的实际情况。依托于课程考试成绩，可以对学生进行最为客观的考核评判，实际评判的内涵可以涵盖思想道德素质等不同的内容，而这些则是从主观层面进行判断。为了对理论课程学习情况进行更好把握，可以采取灵活多样的评价方式，比如试讲、随堂作业、专家面谈、辩论、等方式。关于实践课程，可以通过“工作坊”进行线上讨论—任务发布—线下完成—线上讨论的方式进行评价。实践课程贯穿整个学制，既不能忽视实践能力的提升，也不能过于重视实践性而忽视学术性。

参考文献：

[1] 周晖.高师院校小学教育全科专业师范生教育实践能力培养的行动研究[D].青海师范大学,2017.

[2] 龚宝成,程敏.全科型教师消解乡村学校教育生态失衡的价值选择[J].教学与管理,2018(25):12-15.

[3] 程龙.卓越教师培养的路径——基于教师天赋的视角[J].教师教育学报,2018,5(05):38-43.

[4] 闫晓萌.高师院校教师教育改革背景下小学全科教师的培养研究[D].山东师范大学,2019.

[5] 马云阔,杨文强,李伟.提升理工类学术型研究生创新能力的策略[J].黑龙江高教研究,2015(10):118-121.

[6] 黄玉楠.全科型教师培养研究[D].河南大学,2014.

[7] 余小红.农村小学全科教师职前培养研究[D].华东师范大学,2018.

[8] 王林发,伦明莉.地方师范院校全科型卓越教师培养的困惑与探索[J].中国教育学刊,2019(06):79-82+100.

[9] 满忠坤.“应时之需”与“卓越追求”:农村小学全科教师的名与实之辨[J].教师教育研究,2019,31(03):39-44+60.

[10 杨登伟.“卓越教师”职前培养阶段课程设置研究[D].西南大学,2015.

[11] 袁桂林.从“合格”走向“卓越”:乡村教师培养路径探索——评《乡村卓越教师的培养》[J].中国教师,2020(01):120-121.

[12] 周辉.卓越教师培养存在的现实问题与路径分析[J].黑龙江高教研究,2019,37(05):75-78.

作者简介：

任亚男(1996 —) ，女，山东德州人，东北石油大学教育科学学院硕士研究生，从事课程与教学论、高等教育研究。